



Was tun im Krankheitsfall?

Krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit

Meldung:
Namen vollständiger:
Meldung an:
Datum:

Code Medizin

VOLET N°1

DOCUMENT À REMPLIR PAR LE MÉDECIN CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

CONSTAT D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Date de l'examen médical:

L'assuré(e) est incapable de travailler à partir de _____ jusqu'au _____ inclus

Sorte assurée? oui non

Hospitalisation: oui non
S'il s'agit d'une maladie ou d'un accident (non professionnel) – et seulement dans ce cas – il y a lieu d'indiquer ci-après ce qui précède:

- Maladie
- Accident de la circulation non professionnel
- Accident domestique
- Accident de sport de compétition
- Accident de loisirs ou d'activité sportive privée
- Agression
- Autre
- En cas de congé de maternité, date présumée de l'accouchement:

Code Diagnostic:

Date d'établissement du présent constat: _____

Signature du médecin

Date de l'examen médical:

NOM:

MATRIKULE:

- L'état de santé de l'enfant présumé nécessite la présence de l'assuré pendant la période de _____ au _____ inclus (max. 2 jours)
- Une prolongation au-delà des 7 jours prévue à l'article 16 est indiquée pendant la période de _____ au _____ inclus

Hospitalisation de l'enfant: oui non

Le motif médical (article 1^{er} du règlement grand-ducal du 10 mai 1989) est à adresser sous pli fermé au comité médical de la sécurité sociale.

Par la présente je certifie avoir envoyé un avis médical (article 1^{er}) au comité médical de la sécurité sociale.

Date de l'établissement du présent certificat: _____

Signature du médecin

AVIS DU MÉDECIN DU CONTRÔLE MÉDICAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Avis favorable en vue d'une prolongation du congé pour raisons familiales conformément au RGD du 10 mai 1989
 - pour la période de _____ au _____ inclus
 - sous réserve que la durée initiale d'hospitalisation en secteur aigu dépasse 2 semaines
 - Refus de la prolongation au motif que les conditions du règlement grand-ducal ne sont pas remplies
- Date avis: _____

Non et signature du médecin conseil



Informations- und Beratungsdienst

Tel +352 26 54 37 77

www.ogbl.lu

 facebook.com/ogbl.lu

 twitter.com/OGBL_Luxembourg



André Roeltgen
Präsident des OGBL

Vorwort

Der OGBL ist stets bemüht die Arbeitnehmer umfassend zu informieren und hat deshalb die Broschüre „Was tun im Krankheitsfall?“ erstellt. Sie informiert Sie ausführlich über folgende Themen:

- *Was muss ich bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit unternehmen?*
- *Welche Verpflichtungen habe ich gegenüber meinem Arbeitgeber und der Gesundheitskasse (CNS – Gesondheetskees)?*
- *Wer zahlt das Krankengeld? Wie hoch ist das Krankengeld?*
- *Ausgang während des Krankenurlaubs. Was sind meine Rechte und Pflichten?*

Wir hoffen, dass Sie in dieser Broschüre eine Antwort auf Ihre Fragen finden.

Um die Interessen der Arbeitnehmer und Rentner noch besser zu vertreten, fordert der OGBL:

- ➔ *eine hochwertige Sozialpolitik, eine gerechte Steuerpolitik und die Indexierung der Löhne, der Renten und der anderen Sozialleistungen, um die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner zu erhalten;*
- ➔ *eine offensive Beschäftigungspolitik sowie die Entwicklung eines rechtlichen Rahmens zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung;*
- ➔ *eine Stärkung des Arbeitsrechts und einen besseren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitssuchenden jeden Alters;*
- ➔ *die Einführung einer Politik, die Zugang zu angemessenem Wohnraum zu erschwinglichen Preisen gewährleistet;*
- ➔ *die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung unseres Sozialversicherungssystems (Kranken- und Mutterschaftsversicherung, Pflegeversicherung und Rentenversicherung)!*

Der OGBL ist die soziale Kraft im Dienste des Arbeitnehmers!

Was tun im Krankheitsfall?

Krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit

Welche Formalitäten muss der Arbeitnehmer erledigen, wenn er arbeitsunfähig wird? Welche Verpflichtungen muss er einhalten? Welche Rechte hat der Arbeitnehmer während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit?

Die Antworten auf diese Fragen finden Sie in der vorliegenden Broschüre.

A) Was muss ich bei krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit unternehmen?

Bei Arbeitsunfähigkeit (Erstbescheinigung oder Folgebescheinigung bei Verlängerung) muss der Arbeitnehmer, ob im Großherzogtum Luxemburg wohnhaft oder Grenzgänger, sowohl die Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber (Artikel L.121-6 des Arbeitsrechts/Code du travail) als auch gegenüber der Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé - CNS) einhalten (Artikel 170 ff. der Statuten der CNS). Diese Verpflichtungen müssen ebenfalls eingehalten werden, wenn der Arbeitnehmer in Luxemburg oder im Ausland krank wird oder aus familiären Gründen abwesend ist (Artikel L.234-51 des Arbeitsrechts).

1) Die dem bzw. den Arbeitgebern gegenüber einzuhaltenden Verpflichtungen

Bei jeder Arbeitsunfähigkeitsmeldung oder Verlängerung der Erstbescheinigung muss der inländische Arbeitnehmer oder Grenzgänger das folgende Verfahren beachten:

- i. Am ersten Tag der Abwesenheit muss der Arbeitnehmer dem bzw. die Arbeitgeber oder dessen bzw. deren Vertreter von seiner Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis setzen.***

Die Krankmeldung kann *dem bzw. den Arbeitgebern oder dessen bzw. deren Vertreter* vom Arbeitnehmer selbst oder von einer Drittperson mitgeteilt werden (z. B. Partner, andere Familienmitglieder, Freunde usw.). Die Krankmeldung kann schriftlich (z. B. per Fax/E-Mail) oder mündlich (z. B. telefonisch oder persönlich) erfolgen. Es wird darauf hingewiesen, dass es bei mündlicher Krankmeldung ratsam ist, dies in Anwesenheit eines oder mehrerer Zeugen zu tun, insbesondere wenn der Arbeitnehmer sich mit seinem Arbeitgeber in einem angespannten Arbeitsverhältnis befindet.



- ii. Spätestens am dritten Tag seiner Abwesenheit hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest zukommen zu lassen, in dem die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer bescheinigt werden.*

Die Benachrichtigungsfrist beträgt **3 Kalendertage** (von Montag bis einschließlich Sonntag, Feiertage eingeschlossen). Um gemäß Artikel L.121-6 des Arbeitsrechts Kündigungsschutz zu genießen, ist der bloße Nachweis, dass das Attest innerhalb der vorgeschriebenen Frist an den Arbeitgeber abgesandt wurde, nicht ausreichend, **der Arbeitnehmer muss vielmehr nachweisen können, dass das Attest vor Ablauf der 3 Kalendertage beim Arbeitgeber eingegangen ist.**

- iii. Bei notfallmäßiger Aufnahme ins Krankenhaus bleibt dem Arbeitnehmer eine Frist von 8 Tagen, um das ärztliche Attest vorzulegen.*

Erfolgt eine Kündigung vor Abgabe des Attestes innerhalb der 8-Tagefrist, gilt die Kündigung als null und nichtig. Dieser Schutz gilt nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf eine Straftat oder ein Delikt zurückzuführen ist, an dem der Arbeitnehmer aus freien Stücken beteiligt war, oder wenn die Benachrichtigung oder auch die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach dem Erhalt des Kündigungsschreibens oder gegebenenfalls nach Erhalt des Schreibens mit der Ankündigung des Entlassungsgesprächs erfolgten. **Aufnahmebescheinigungen des Krankenhauses gelten nicht als Nachweis. Es muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden.**

Achtung: Trotz allem kann der Arbeitgeber die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag verlangen.

2) Die gegenüber der CNS zu beachtenden Verpflichtungen

Die von ihrem behandelnden Arzt arbeitsunfähig geschriebene Person, muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit oder der Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit an die CNS weiterleiten, es gilt das Datum des Poststempels.

Die krankgeschriebene Person muss der CNS ihre genaue Anschrift (Ort, Straße, Hausnummer, Etage usw.) mitteilen, unter der sie während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit erreichbar ist. Weicht die Aufenthaltsadresse von der üblichen Wohnanschrift ab, muss diese in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegeben oder ansonsten der CNS telefonisch, per Fax oder E-Mail mitgeteilt werden. *Achtung: Außer bei vorheriger Genehmigung durch die CNS gemäß den Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts und den Statuten der CNS muss das während der Dauer der krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit angegebene Land des Aufenthalts mit dem Land identisch sein, in dem die betreffende Person wohnhaft oder sozialversichert ist.*

Es wird darauf hingewiesen, dass für die CNS die Vorlage eines medizinischen Attests nicht erforderlich ist, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit nur über einen oder zwei Werk-tage erstreckt.

Die CNS akzeptiert nur die vom Arzt ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Im Übrigen gilt für die CNS nur das Original der Bescheinigung, die die Arbeitsunfähigkeit bestätigt und in der das Ende der Arbeitsunfähigkeit angegeben ist.

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer oder eine Drittperson dürfen in den Formularfeldern, die ärztlichen Vermerken vorbehalten sind, keinerlei Zusatz, Eintragung, Streichung, Änderung oder Ergänzung der Daten vornehmen, ansonsten drohen dem Arbeitnehmer rechtliche und satzungsmäßige Sanktionen sowie die Unwirksamkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Achtung: Ärztliche Atteste, die für mehr als 2 Tage rückwirkend ausgestellt werden, gelten für die CNS erst ab dem Ausstellungsdatum. Gleichwohl kann die CNS die bescheinigte Dauer der Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise rückwirkend anerkennen. (*)

(*Anmerkung: Die Bestimmung wurde vom Vorstand der CNS auf seiner Sitzung vom 15. Mai 2013 angenommen und wird erst ab 1. Oktober 2013 in Kraft treten, sofern das Aufsichtsorgan (Inspection générale de la sécurité sociale - IGSS) seine Zustimmung erteilt)

B) Krankengeld

1) Wer zahlt das Krankengeld?

Bei Arbeitsunfähigkeit steht dem Arbeitnehmer während 77 Krankheitstagen in Folge eine Lohnfortzahlung (LFZ) durch seinen Arbeitgeber zu, sowie für den verbleibenden Monat, in den der 77. Tag fällt. Diese Berechnung erfolgt auf der Grundlage eines Referenzzeitraums von zwölf Kalendermonaten in Folge.

Beispiel: Tabelle ()*

		2011											
	Monat	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Tage	ITT ^(**)	3	28	31	30	15	0	2	2	1	0	1	1
	LFZ-Rechner	3	31	62	92	92	92	92	92	92	92	92	92
	Übernahme	A	A	A	A	C	C	C	C	C	C	C	C

		2012											
	Monat	Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Tage	ITT	5	2	1	3	0	0	1	0	0	5	0	0
	LFZ-Rechner	89	61	31	4	4	4	5	5	5	10	10	10
	Übernahme	C	C	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A

A	Arbeitgeber
C	CNS

Die Übernahme der LFZ durch den Arbeitgeber endet Anfang Mai 2011

➔ **Ende April 2011 (Anfang Mai 2011): LFZ von 92 Tagen**

Übernahme der LFZ durch den Arbeitgeber erfolgt im März 2012

➔ **Ende Februar 2012 (Anfang März 2012): LFZ von 61 Tagen**

(*Tabelle von der CNS)

(**Arbeitsunfähigkeit)

Grundsätzlich werden dem Arbeitgeber 80 % der Vergütung des arbeitsunfähigen Arbeitnehmers (krankheitsbedingt oder wegen Arbeits-/Wegeunfall) von der Versicherung erstattet. Während der Probezeit (**auf 3 Monate begrenzt + Ende des laufenden Monats**) erstattet die Versicherung dem Arbeitgeber bei Krankheit oder Arbeits-/Wegeunfall 100 % der gezahlten Vergütung (Art. 54 des Sozialversicherungsrechts).

Nach diesem Zeitraum übernimmt die CNS die Zahlung des Krankengeldes.



Ausnahmen: Bei Beendigung des Arbeitsvertrags (z. B. befristeter oder Zeitarbeitsvertrag, Ende einer Kündigungsfrist usw.) muss der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung lediglich bis zum Ablauf des besagten Vertrages übernehmen. In diesem Fall wird der Anspruch auf Krankengeld von der CNS gewährleistet, sofern der Versicherte ununterbrochen während sechs Monaten unmittelbar vor dem Ende der Mitgliedschaft versichert war und die Bedingung für das Fortbestehen der Mitgliedschaft nicht durch eine Unterbrechung von mindestens acht Tagen entfällt.

Der Anspruch auf Krankengeld ist für einen Referenzzeitraum von 104 Wochen auf insgesamt 52 Wochen begrenzt (Artikel 14 des Sozialversicherungsrechts).

2) **Wie hoch ist die Vergütung oder das Krankengeld im Krankheitsfall?**

In Bezug auf die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit während des Zeitraums bis zum Ende des laufenden Kalendermonats, in den der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit unter Berücksichtigung eines Referenzzeitraums von zwölf Kalendermonaten in Folge fällt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung und andere Sach- und Geldleistungen, die sich aus seinem Arbeitsvertrag oder gegebenenfalls Kollektivvertrag ergeben, so als habe er in diesem Zeitraum weitergearbeitet.

In Bezug auf die Dauer der Krankheit, der von der CNS übernommen wird, entspricht das berufliche Einkommen des Arbeitnehmers

1. der höchsten Grundvergütung, die zu der in einem der letzten 3 Kalendermonate vor Beginn der Zahlung des Krankengeldes geltenden Bemessungsgrundlage zählt

2. sowie den Zuschlägen und Zuzahlungen, die zu den Bemessungsgrundlagen der 12 Kalendermonate vor dem Vormonat des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit zählen, sofern sie monatlich bar zu entrichten sind, mit Ausnahme der Überstundenvergütung (Artikel 10 und 34 des Sozialversicherungsrechts).

C) Ausgangsvorschriften für den Kranken

(Artikel 199 bis 214 der Statuten der CNS)

Eine arbeitsunfähige Person darf in dringenden Fällen grundsätzlich ihre Wohnung verlassen, um den medizinischen Kontrolldienst der Sozialversicherung, den behandelnden Arzt oder sonstige Einrichtungen des Gesundheitswesens aufzusuchen, sofern die betreffende Person dies auf Anfrage stichhaltig begründen kann.

1) Wann außerhalb der genannten Fälle darf er während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit seine Wohnung verlassen?

Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist **in den ersten 5 Tagen der Arbeitsunfähigkeit kein Ausgang zulässig, auch bei gegenteiliger Angabe in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**. Ab dem 6. Tag der Arbeitsunfähigkeit (bei ärztlich erlaubtem Ausgang) sind die zulässigen Ausgangszeiten auf den Zeitraum von 10:00 bis 12:00 und 14:00 bis 18:00 Uhr begrenzt, auch bei gegenteiliger Angabe in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Die Beschränkung der Ausgangszeiten gilt nicht für Frauen im Mutterschaftsurlaub, bei Adoptionsurlaub, bei Freistellung von schwangeren oder stillenden Frauen von der Arbeit, bei Freistellung aus familiären Gründen, bei Betreuungsurlaub und für Personen, die aus therapeutischen Gründen halbtags von der Arbeit befreit sind.

Falls sich die Arbeitsunfähigkeit über sechs Wochen in Folge hinaus verlängert, kann die CNS ab dem 43. Tag auf schriftlichen Antrag eine oder mehrere der in den Statuten der CNS aufgeführten Ausgangsbeschränkungen für die arbeitsunfähige Person aufheben.

2) Beschränkungen/Verbote während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit

Während der gesamten Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitnehmer bei Androhung einer Ordnungsbuße untersagt

- eine Aktivität auszuüben, die mit seinem Gesundheitszustand nicht vereinbar ist;
- Schankbetriebe oder Speisegaststätten aufzusuchen, ausgenommen zur Einnahme einer Mahlzeit ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit, sofern die CNS z.B.

telefonisch, per Fax oder E-Mail hiervon in Kenntnis gesetzt wurde.

Diese Bestimmung gilt hingegen nicht für Personen, die in einer solchen Einrichtung wohnen;

→ an sportlichen Aktivitäten teilzunehmen (außer bei ärztlicher Indikation).

3) **Administrative Kontrolle durch die CNS**

Im Allgemeinen kann der zuständige Dienst der CNS die nicht am Arbeitsplatz erscheinene Person immer überprüfen, wenn er von der Abwesenheit eines Versicherten vom Arbeitsplatz wegen krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit informiert wird. Die arbeitsunfähige Person kann unabhängig vom Wohnsitz und vom Vorliegen eines ärztlichen Attestes ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit der administrativen Kontrolle durch die CNS unterliegen. Die administrative Kontrolle kann außerhalb der Grenzen des Großherzogtums Luxemburg durchgeführt werden.

Eine administrative Kontrolle kann auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers und aus triftigen Gründen erfolgen.

Die administrative Kontrolle wird durch vereidigte Kontrolleure durchgeführt, die von der CNS eingesetzt werden. Die Kontrolleure sind durch den Besitz eines Ausweises handlungsbefugt.

Die Kontrolle kann zwischen 8:00 und 21:00 Uhr am Wohnort des Kranken bzw. unter der angegebenen Anschrift seines Aufenthalts erfolgen. Es gelten keine tageszeitlichen Beschränkungen, wenn die Kontrolle in öffentlichen Einrichtungen oder an Orten durchgeführt wird, wo die arbeitsunfähig gemeldete Person behandelt wird. Die Kontrolleure sind befugt, am selben Tag mehrere Kontrollen durchzuführen. Die arbeitsunfähig gemeldete Person ist verpflichtet, alle Umstände zu vermeiden, die den Kontrolleur an der persönlichen Kontaktaufnahme (z. B. Türklingel muss funktionieren) hindern könnten.

Auf Antrag des Kontrolleurs ist die arbeitsunfähig gemeldete Person verpflichtet, ihm einen gültigen Identitätsnachweis mit Foto vorzulegen. Es wird ein Protokoll über die administrative Kontrolle angefertigt (amtliche Feststellung der Anwesenheit oder des Verstoßes).

Bei Abwesenheit hinterlässt der Kontrolleur eine Nachricht über seine Anwesenheit am Ort der Kontrolle. Diese wird nach Möglichkeit in den Briefkasten eingeworfen. Die arbeitsunfähig gemeldete Person muss ihre Abwesenheit innerhalb von 3 Tagen nach dem Tag der Kontrolle begründen.

Außerdem werden die Arbeitgeber über die Ergebnisse der Kontrollen, insbesondere in Bezug auf die Feststellung etwaiger Verstöße gegen die Statuten, unterrichtet. Das

Ergebnis wird jedoch erst nach Ablauf der Frist mitgeteilt, während der Versicherte Gelegenheit hat, die Gründe für seine Abwesenheit anzuführen.

Der Präsident der CNS oder dessen Stellvertreter kann gegen Personen, die eines Verstoßes für schuldig befunden werden, gemäß Artikel 16 Absatz 2 des Sozialversicherungsrechts Strafen in Form von Geldbußen verhängen.

Die Ordnungsbuße kann 3/30tel der Grundvergütung, die als beitragspflichtige Bemessungsgrundlage für das Krankengeld dient, nicht überschreiten.

Gegen die Verhängung von Strafen können gemäß Sozialversicherungsrecht Einspruch und Rechtsmittel eingelegt werden. Der Vorstand ist zuständig für die Entscheidung der Einsprüche. Der Vorstand kann eine Aufhebung der Geldbuße verfügen. Der Schlichtungsrat der Sozialversicherung entscheidet in letzter Instanz bis zu einer Höhe von 1.250 Euro und verweist an die zuständige Berufungsinstanz, wenn der Streitwert diesen Betrag überschreitet. Die Sache wird dem Obersten Rat der Sozialversicherung vorgelegt.

Die CNS kann die Ordnungsbuße mit der Erstattung künftiger Sachleistungen, der direkten Zahlung des Krankengeldes an besagten Versicherten oder gemäß Artikel 441 des Sozialversicherungsrechts mit einer Forderung verrechnen, die vonseiten des Versicherten gegenüber einer anderen Einrichtung der Sozialversicherung besteht.

4) **Kontrolle durch den medizinischen Dienst der Sozialversicherung (CMSS)**

Abgesehen von der administrativen Kontrolle können arbeitsunfähig gemeldete Personen auch einer medizinischen Kontrolle unterzogen werden. Auf Vorladung der CNS führt der Vertrauensarzt des medizinischen Dienstes der Sozialversicherung (Contrôle médical de la sécurité sociale) eine Untersuchung durch und erstellt ein Gutachten, in dem er sich zur Arbeitsfähigkeit der betreffenden Personen äußert.

In den Statuten sind die verschiedenen Fälle aufgeführt, die eine Kontrolle von Amts wegen erfordern können.

Beispiel: Es können auch Personen von Amts wegen kontrolliert werden, die entweder ein ärztliches Attest eines Arztes vorlegen, der ärztliche Atteste in einer Häufigkeit ausstellt, die über das normale Maß hinausgeht, wie in der Vereinbarung der Union der Krankenkassen (Union des caisses de maladie - UCM) mit dem Verband der Ärzte und Zahnärzte (Association des médecins et médecins-dentistes - AMMD) definiert, oder eines Arztes, gegen den eine endgültige Disziplinarstrafe verhängt wurde.

5) **Ärztliche Zweituntersuchung auf Antrag des Arbeitgebers durch einen Arzt seiner Wahl**

Gelegentlich hegt der Arbeitgeber Zweifel in Bezug auf die tatsächliche Krankheit des Arbeitnehmers oder vermutet ein Gefälligkeitsattest. Nach geltender Rechtsprechung

kann der Arbeitgeber von seinem Arbeitnehmer auch während der Dauer der ärztlich festgestellten Krankheit eine erneute ärztliche Untersuchung durch einen Arzt seiner Wahl verlangen. Der Arbeitnehmer darf dies nicht ohne triftigen Grund verweigern. Entzieht sich der Arbeitnehmer dieser Zweituntersuchung, ohne seinem Arbeitgeber triftige Gründe zu nennen, begeht er eine schwere Verfehlung. Folglich ist der Kündigungsschutz gemäß Artikel L.121-6 des Arbeitsrechts in diesem Fall aufgehoben.

Wenn sich allerdings der Arbeitnehmer der Zweituntersuchung unterzieht, hat das von diesem Arzt ausgestellte Attest keinerlei Vorrang vor dem Attest, das der Arbeitnehmer vorgelegt hat. Es kann für sich genommen die Aussagekraft des vom behandelnden Arzt des Arbeitnehmers ausgestellten Attests nicht infrage stellen. Der Arbeitgeber muss die Meinung eines dritten Arztes einholen, um zu einer Entscheidung zu gelangen (Berufungsgericht, 13. Juli 2006, Nr. 30360). In seiner Entscheidung vom 8. Februar 2001 (Nr. 24714) hatte sich das Berufungsgericht dieser Meinung angeschlossen und bestimmt, dass das Attest des Vertrauensarztes allein nicht ausreicht, um die Vermutung der Arbeitsunfähigkeit zu entkräften, die sich auf das Attest des behandelnden Arztes stützt.

Erst wenn der dritte Arzt die Fähigkeit des Arbeitnehmers feststellt, kann der Arbeitgeber rechtsgültig eine fristgerechte Kündigung aussprechen, ohne das Ende des Kündigungsschutzes abwarten zu müssen.

D) Bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig bis die gemeldete Dauer in einem Referenzzeitraum von 16 Wochen 6 Wochen erreicht hat, erhält er von Amts wegen von der CNS einen ausführlichen ärztlichen Bericht (Formular R4), der ordnungsgemäß ausgefüllt vom behandelnden Arzt unverzüglich zurückzuschicken ist. **Achtung:** Solange das Formular R4 nicht beim CMSS vorliegt, kann die Auszahlung des Krankengeldes von der CNS verweigert werden.

Das Krankengeld wird solange gewährt, wie die Arbeitsunfähigkeit nach Einschätzung des CMSS andauert. Der Anspruch auf Krankengeld ist auf insgesamt 52 Wochen in einem Referenzzeitraum von 104 Wochen begrenzt, und zwar für alle Fälle der Arbeitsunfähigkeit, unabhängig davon, ob die Zeiträume der Arbeitsunfähigkeit durch mehrmalige zwischenzeitliche Wiederaufnahme der Arbeit unterbrochen waren. (Siehe auch *B) Krankengeld*)

Mithilfe des ausführlichen ärztlichen Berichts kann der CMSS im Vorfeld die medizinische Situation des Arbeitnehmers, der sich über einen längeren Zeitraum im Krankenstand befindet, analysieren und ihn an das geeignete Betreuungssystem verweisen. Beispiel: nationale Rentenkasse (Caisse Nationale d'Assurance Pension – CNAP)

wegen eines etwaigen Antrags auf Invalidenrente, gemischter Kommission zwecks etwaiger beruflicher Wiedereingliederung, Unfallversicherung (AAA) im Rahmen eines Arbeits-/Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit.

Auf der Grundlage dieses Berichts kann der CMSS den Arbeitnehmer zu einer Zweituntersuchung vorladen oder direkt nach Aktenlage entscheiden. Wenn der Arbeitnehmer sich ohne triftigen Grund weigert, innerhalb der vorgegebenen Frist dieser Aufforderung zur Untersuchung beim Vertrauensarzt des CMSS nachzukommen, entscheidet die CNS auf Ablehnung der Krankengeldzahlung.

➔ **Es sind also mehrere Situationen denkbar:**

1. Entweder der CMSS stellt fest, dass die Arbeitsunfähigkeit immer noch gegeben ist. Der CMSS kann gegebenenfalls die weitere Zahlung des Krankengeldes wegen Arbeitsunfähigkeit genehmigen. Der CMSS bewertet die Situation des Arbeitnehmers neu, indem sie ihn später zu ärztlichen Untersuchungen vorlädt.
2. Oder der CMSS stellt die allgemeine Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitsmarkt fest. Der Arbeitnehmer gilt dann als invalide, wenn er einen Verlust seiner Arbeitsfähigkeit erlitten hat, sodass er den bisher ausgeübten Beruf sowie jede andere Beschäftigung, die seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht, nicht ausüben kann. Er kann in diesem Fall eine Invalidenrente beantragen.

Bei Ablehnung der Invalidenrente durch die nationale Rentenkasse (Caisse Nationale d'Assurance Pension – CNAP) kann der Versicherte gegebenenfalls innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Bescheides Einspruch einlegen. Der Vorstand der CNAP ist zuständig für die Entscheidung der Einsprüche. Im Übrigen verfügt der Arbeitnehmer vor dem Schlichtungsrat und dem Obersten Rat der Sozialversicherungen über gemeinrechtliche Rechtsmittel, die im Sozialversicherungsrecht aufgeführt sind.



3. Oder der CMSS stellt die Arbeitsunfähigkeit im Hinblick auf den letzten Arbeitsplatz fest. Der Arbeitnehmer kann nun berufliche Wiedereingliederungsmaßnahmen (außerhalb oder innerhalb des Unternehmens) in Anspruch nehmen, um langfristig seine berufliche Wiedereingliederung zu fördern.

Achtung: Die Krankengeldzahlung aufgrund einer Aktivität, die vor der Feststellung der Unfähigkeit zur Besetzung des letzten Arbeitsplatzes ausgeübt wurde, endet mit dem Tag der Zustellung des Bescheides des gemischten Kommission zur Wiedereingliederung gemäß Titel V Buch V des Arbeitsrechts und Artikel 15 Abs. 3 des Sozialversicherungsrechts.

Der gemischte Kommission entscheidet schließlich über die berufliche Wiedereingliederung. Gegen diese Entscheidung können innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung des Bescheides Rechtsmittel vor dem Schlichtungsrat der Sozialversicherung eingelegt werden.

Achtung: Legt der Arbeitnehmer Rechtsmittel gegen den Bescheid auf interne Wiedereingliederung ein, wird der Arbeitsvertrag bis zum Tag der endgültigen Entscheidung der Berufung ausgesetzt.

4. Oder der Arbeitnehmer ist arbeitsfähig und sein Gesundheitszustand rechtfertigt daher nicht mehr seine Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Das Gutachten des CMSS wird an die CNS weitergeleitet. Die CNS informiert den Arbeitnehmer über das Datum seiner Arbeitsfähigkeit (Datum der Wiederaufnahme der Arbeit und der Aufhebung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) und über die Ablehnung der Zahlung des Krankengeldes.

Achtung: Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die während der nächsten 12 Wochen ausgestellt werden, begründen nur dann einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld, wenn sie sich auf eine neue medizinische Situation beziehen, die vom behandelnden Arzt des Arbeitnehmers ausführlich zu begründen ist und als solche von der CMSS anerkannt werden muss.

Gegen den Bescheid der CNS über die Ablehnung der Zahlung des Krankengeldes kann der Arbeitnehmer innerhalb von 40 Tagen ab der Zustellung des Bescheides Einspruch beim Vorstandsvorsitzenden einlegen. Der Vorstand ist zuständig für die Entscheidung der Einsprüche. Im Übrigen verfügt der Arbeitnehmer vor dem Schlichtungsrat und dem Obersten Rat der Sozialversicherungen über gemeinrechtliche Rechtsmittel, die im Sozialversicherungsrecht aufgeführt sind.